

ПЕРСОНАЛ: ПРИЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Персонал – одна из самых важных и сложных составляющих структуры организации. Ведь в отличие от технологического оснащения организации, сотрудники способны самостоятельно принимать решения, подчиняясь своим личным мотивам и эмоциям. К тому же кадры составляют рабочий коллектив, который очень важен для успешно развивающейся компании и при этом каждый ее член имеет свои требования, интересы и способности. Благодаря эффективности работы сотрудников повышается продуктивность организации, происходит ее рост и формирование репутации на рынке.

Современные приемы управления кадрами в компании основаны, в первую очередь, на признании значимости и важности каждого отдельного сотрудника. Поэтому важно уметь правильно использовать личностные характеристики, цели, навыки и умения работника для выполнения задач, стоящих перед компанией. Руководитель, желающий построить развивающуюся и прибыльную компанию, должен обращать внимание не только на то, как быстрее заработать, но и на то, как стимулировать и мотивировать сотрудников на выполнение поставленных задач быстро и качественно [1].

Не стоит забывать и про использование на практике принципа системного управления персоналом. Имеется ввиду скоординированный подход к набору, оценке, оплате, мотивации и контролю и регулированию кадрового состава компании.

Чтобы организация работала четко и отлажено, необходимо начать с проработки и реализации эффективной и правильной стратегии набора кадров и расстановки сотрудников на руководящие должности.

Чтобы добиться максимальной эффективности на этапе подбора кадров специалист может использовать следующие инструменты:

- хедхантинг – охота за опытными и перспективными сотрудниками, успевшими уже себя зарекомендовать на рынке труда;
- HR-брендинг – создание привлекательного для потенциальных кадров образа компании;
- социальные сети – помогают наладить связи с потенциальными кадрами и выявить подходящие для приглашения на собеседование;
- дистанционный или автоматизированный подбор – использование для поиска сотрудников популярных в настоящее время IT-систем или найм на работу недостающих кадров на удаленной основе [2].

Важной задачей HR-специалиста является адаптация новых сотрудников в коллективе. Кадровые службы, ответственные за управление персоналом, должны быстро ознакомить нового работника со спецификой работы, подробно рассказать об организации и помочь влиться в коллектив. Для этого специалисты предлагают использовать тренинги по развитию, семинары, общие собрания, помощь старших сотрудников на первых порах, а также различные развлекательные мероприятия, чтобы сплотить коллектив и ввести такие практики в повседневную жизнь компании.

Подводя итог, можно утверждать, что благодаря разработке специалистами современных систем управления персоналом, налаживается работа организации в целом, снижаются затраты и идет упор на снижение текучести кадров, чтобы сделать команду наиболее эффективной и работоспособной.

Список использованной литературы

1. **Козлов, В. В.** Система управления персоналом предприятия / В. В. Козлов, Д. В. Бочаров. – Саратов : Вузовское образование, 2014. – 160 с.
2. **Управление персоналом** : учеб. пособие / П. Э. Шлендер [и др.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 319 с.